

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, LOYALITAS KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP*
BEHAVIOUR PADA PT PANCANG MAS NUSANTARA KEBUMEN**

Odi Priyanto, Dr. Siti Nur Azizah

STIE PUTRA BANGSA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pancang Mas Nusantara Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Pancang Mas Nusantara Kebumen yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: komitmen organisasi, loyalitas kerja, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Robbins (2005) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perlunya *OCB* dalam perusahaan untuk meningkatkan produktifitas rekan kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, dan membantu menghemat sumber daya yang dimiliki. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal salah satunya adalah komitmen organisasional dari karyawan itu sendiri. Komitmen seorang karyawan pada organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, komitmen merupakan suatu syarat untuk memegang suatu jabatan dalam

organisasi. Luthans (2006) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga mereka akan betah bekerja dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari

rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan merasakan senang dalam menjalankan pekerjaannya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior Organ, dkk (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada efektifitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Komitmen Organisasional

Luthans (2006) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Loyalitas Kerja

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan

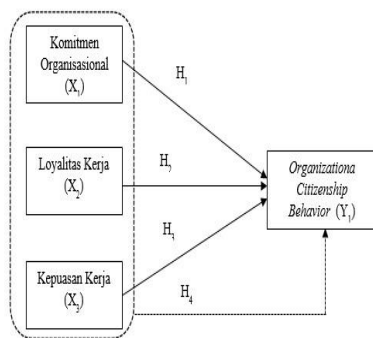
yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari

rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Keither dan Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Model Penelitian



Gambar II.1
Model Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.
- H₄ : Ada pengaruh komitmen organisasional, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variables*), komitmen organisasional, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pancang Mas Nusantara Kebumen yang berjumlah 58 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r* table *product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan

kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali,

2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas

dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{\text{se}}(b_j)$$

❖❖❖❖

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/n}{(1-R^2)/(n-k)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(1 - \frac{R^2}{n}) / (n - k)}{1}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam

analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien

determinasi dipergunakan untuk

mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Berdasarkan di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

	Butir	r hitung	r tabel	Status
Komitmen Organisasional	1	0,2221	0,708	Valid
	2	0,2221	0,760	Valid
	3	0,2221	0,720	Valid
	4	0,2221	0,847	Valid
	5	0,2221	0,933	Valid
	6	0,221	0,875	Valid
Loyalitas Kerja	1	0,2221	0,919	Valid
	2	0,2221	0,717	Valid
	3	0,2221	0,677	Valid
Kepuasan Kerja	4	0,2221	0,910	Valid
	1	0,2221	0,475	Valid
	2	0,2221	0,512	Valid
	3	0,2221	0,465	Valid
	4	0,2221	0,683	Valid
	5	0,2221	0,683	Valid
	6	0,2221	0,674	Valid
	7	0,2221	0,737	Valid
	8	0,2221	0,676	Valid
9	0,2221	0,688	Valid	
Organisational Citizenship Behavior	1	0,2221	0,490	Valid
	2	0,2221	0,694	Valid
	3	0,2221	0,802	Valid
	4	0,2221	0,803	Valid
	5	0,2221	0,626	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	r alfa	Nilai Minimal	Status
Komitmen Organisasi	0,893	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,822	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,789	0,6	Reliabel
Organisational Citizenship Behavior	0,711	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

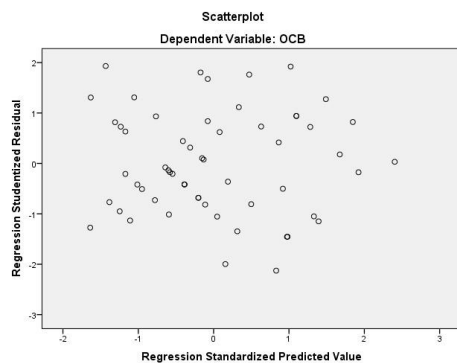
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.638	1.566
	Loyalitas Kerja	.897	1.115
	Kepuasan Kerja	.633	1.581

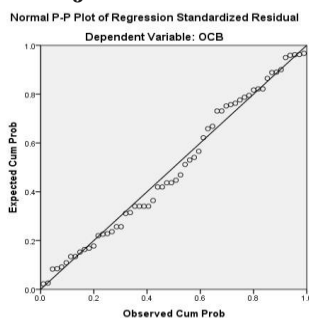
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil perhitungan regresinya adalah:

$$Y = 1,226 - 0,220X_1 + 0,627X_2 + 0,374X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *organizational citizenship behavior*, ketika variable *organizational citizenship*

behavior, tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi, loyalitas kerja, kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior*, akan berkurang senilai 1,226.

- Koefisien regresi untuk X_1 sebesar -0,220 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar -0,220 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,627 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel loyalitas kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,627 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,374 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,374 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t tabel	t hitung	Keterangan
Komitmen Organisasi	1,67155	-3,298	H ₁ ditolak
Loyalitas Kerja	1,67155	5,983	H ₁ diterima
Kepuasan Kerja	1,67155	5,714	H ₁ diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.775	3	48.592	32.645	.000 ^b
	Residual	80.380	54	1.489		
	Total	226.155	57			

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $32,645 > F_{tabel}$ 2,53 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan komitmen organisasi, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.625	1.22005

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,625 artinya 62,5% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh komitmen organisasi, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 37,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil negatif, yang berarti variabel komitmen organisasi tidak bisa digunakan untuk mengukur *organizational citizenship*

behavior pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.

2. Pengujian variabel komitmen organisasi, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen diperoleh F_{hitung} sebesar $32,645 > F_{tabel}$ 2,53 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Pengujian variabel loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.
4. Pengujian variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pancang Mas Nusantara Kebumen.

Saran

1. Pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja para karyawan dengan memperhatikan karyawannya yang kurang patuh terhadap aturan yang diberlakukan, jika perlu diberikan sanksi agar kedepannya karyawan dapat lebih baik lagi dalam bekerja.
2. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya meningkatkan

- kepuasan kerja para karyawan dengan memberikan pengarahan kepada para karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri pada diri karyawan.
3. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 62,5% untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepemimpinan dan motivasi.
 4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 62,5% untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Damayanti, Komi dan Fendy Suhariadi. 2003. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya." *Jurnal Insan*. Surabaya: Universitas Airlangga. Vol. 5. No. 2 (125-150)
- Davis, K., dan John W Newstorm. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 1998. *Personel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Greenberg dan Baron. 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kiswari, Yuli. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus pada PT. Berkah Illahi di Kota Semarang)." *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Rio. Krisna, Maria. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber." *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 3
- Martini, Y. dan Rostiana. 2003. "Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi." *Phronesis*. Jakarta. Vol. 5. No. 9. (21-31)
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press
- Nasir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Novliadi, F. 2007. "Organizational Citizenship Behaviour karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organizational." Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Nurhayati, Diah. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Semarang)." *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2
- Organ, D.W., & Ryan, K. 1995. "A meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Behavior. *Personel Psychology*", 48, pp. 755-802
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., Mackenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P.M., et al. 2000. "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Sugestion for Future Research." *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3
- Poerwopoespito, FX Oerip S. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo
- Prestawan, Anang. 2010. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta." Surakarta: Universitas Sebelas Maret

- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. 2004. "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*." *Sosial Humaniora* Vol. 8 No. 3, 105-111. Depok: Makara
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. 2005. *Management*. Prentice Hall Pearson Education International.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan
- Siagian, P Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents." *Journal of Applied Psychology* Vol 68, 653-663
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Steers, R. M., and Porter, L. W. 1991. *Motivation and work behavior*. Singapore : Mc Graw-Hill
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press
- Stefanus, Tommy dkk. 2010. "Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. *Jurnal Teknologi Pertanian*. Universitas Brawijaya
- Sudimin, T. 2003. "Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik." *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, Vol. 12 No. 11, hal: 3-8
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta
- Waspodo, AWS Agus, & Lussy Minadaniati. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT Trubus Swadaya Depok". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 3 No. 1
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

